

ارزیابی اثر بخشی برنامه های آموزشی توانمند سازی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین

زهره دانصفهانی - دکتر سعید آصف زاده - محمد حسین شیر علی - فاطمه صفدری - لیلا نجد مستطاب

دانشگاه علوم پزشکی قزوین

زمینه و هدف: در حال حاضر آموزش جهت توانمند سازی کارکنان در سازمانهای مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و تکنولوژی پیشرفت نموده است. به منظور جلوگیری از افت کیفیت نیروی انسانی شاغل در سازمانها، دانشگاه علوم پزشکی قزوین نیز در سطح بسیار گسترده و با صرف هزینه های نسبتا زیادی اقدام به برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمند سازی کارکنان خود نموده است. در این پژوهش کوشش گردیده است تا اثر بخشی این دوره های آموزشی بر عملکرد پرسنل ستادی از دیدگاه کارکنان و مدیران مورد مطالعه قرار گیرد.

روش کار: در این تحقیق برنامه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین را در چهار گروه آموزشهای فن آوری اطلاعات - فرهنگی - اداری و مالی و پژوهشی مورد بررسی قرار دادند جامعه آماری شامل دو گروه کارکنان و مدیران می باشد برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید که نمونه ها به روش خوشه ای تصادفی انتخاب گردیدند.

یافته ها: به عقیده اکثر کارکنان دوره های آموزشی فن آوری اطلاعات تاثیر زیادی بر عملکرد کارکنان بخصوص در بهبود کیفیت کارکنان، افزایش مهارتهای شغلی و تخصصی و افزایش اعتماد به نفس آنها شده است. به نظر مدیران برگزاری این دوره های آموزشی تاثیر زیادی بر عملکرد کارکنان بویژه بهبود کیفیت خدمات کارکنان، افزایش تبادل اطلاعات و همکاری در حل مسائل سازمانی و همسو شدن کارکنان با تغییرات تکنولوژیکی شده اما اثر بخشی دوره های آموزشی مذکور را بر افزایش قابلیت تصمیم گیری و افزایش رضایت شغلی در حد متوسط ارزیابی نموده اند. اکثریت کارکنان و مدیران معتقدند که اثر بخشی دوره های آموزشی فرهنگی بر عملکرد کارکنان در حد متوسط بوده است.

به اعتقاد بیشتر کارکنان دوره های آموزشی اداری - مالی تاثیر زیادی بر بهبود کیفیت کارکنان، افزایش مهارتهای شغلی و تخصصی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش قابلیت تصمیم گیری، افزایش رضایت شغلی و انگیزه کارکنان، قابلیت اجرایی در شغل آنان، افزایش رعایت مقررات سازمانی، افزایش درک

مدیریت کارکنان داشته است اما اثربخشی این دوره ها بر افزایش توانایی آنان در ارائه روشهای جدید برای انجام کار ، افزایش تبادل اطلاعات و همکاری در ، کاهش نواقص کار و دوباره کاری ها ،تقلیل هزینه های عمومی و کاهش نیاز به سیستمهای کنترلی و وقت گیر را در حد متوسط ارزیابی کرده اند . مدیران هم معتقد بودند که دوره های آموزشی اداری و مالی تاثیر زیادی بر عملکرد کارکنان بخصوص بهبود کیفیت خدمات کارکنان ، افزایش مهارتهای شغلی و تخصصی ،افزایش رعایت مقررات سازمانی و افزایش درک مدیریت توسط کارکنان داشته است . بیشتر کارکنان معتقدند که شرکت در دوره های آموزشی پژوهشی توانسته است تاثیر زیادی بر بهبود کیفیت خدمات ،افزایش مهارتهای شغلی و تخصصی ، و شکوفا شدن استعدادهای نهفته آنان داشته است ولی مدیران اثربخشی دوره های آموزشی پژوهشی را بر عملکرد کارکنان در حد متوسط میدانند .

-در این بررسی بین جنسیت و سطح تحصیلات کارکنان و ارزیابی اثر بخشی هریک از دوره های آموزشی رابطه معناداری وجود نداشت ($\text{sig} > 0.05$) ولی بین بین سابقه کار و سن کارکنان با اثربخشی دوره های آموزشی فن آوری اطلاعات ($\text{sig} = 0.02$) رابطه معنادار وجود دارد و این رابطه مستقیم است .

نتیجه گیری : - استفاده از رویکرد مشارکتی در تدوین برنامه های آموزشی با تکیه بر شناسنامه آموزشی افراد و نیاز سنجی آموزشی از کارکنان و مدیران و تعامل بیشتر واحدهای آموزش با مدیران و کارکنان باعث اثربخشی بیشتر دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان خواهد شد .

کلید واژه ها: اثربخشی ،توانمند سازی،عملکرد، آموزش، کارکنان